

## عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ

### در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین

دکتر امیر اشکان نصیری پور<sup>۱</sup>، دکتر بهرام دلگشایی<sup>۲</sup>، روح الله کلهر<sup>۳</sup>،

محمد زکریا کیایی<sup>۴</sup>، الهام شاه بهرامی<sup>۵</sup>، سید سعید طباطبایی<sup>۶</sup>

#### چکیده

**زمینه و هدف:** اثربخشی و موفقیت یک سازمان به عملکرد کارکنان و به میزان تفاهم بین مدیران و کارکنان در اولویت بندی انواع مختلف انگیزاننده‌های شغلی بستگی دارد. این مطالعه به منظور تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین براساس نظریه هرزبرگ انجام شد.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی بود. جهت انجام این پژوهش ۱۱۰ نفر از کارکنان به روش نمونه گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای بود که از چهار قسمت تشکیل شده بود. برای تعیین میزان اهمیت هر یک از عوامل بهداشتی و انگیزشی موثر بر عملکرد کارکنان از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

**یافته‌ها:** عوامل امنیت شغلی با میانگین نمره ۴/۳۹، حقوق و دستمزد مناسب با میانگین نمره ۴/۳۸ از نمره ۵ در زمره عوامل بهداشتی و عوامل احساس مسئولیت در کار با میانگین نمره ۴/۳۸، مورد علاقه بودن کار با میانگین نمره ۴/۳۸ از نمره ۵ در زمره عوامل انگیزشی به ترتیب در اولویت قرار گرفتند. ۷۰/۸ درصد از کارکنان دو عامل حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را مهمترین عوامل بازدارنده در بهبود عملکرد کارکنان می‌دانستند.

**نتیجه‌گیری:** توجه و برنامه ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد.

**واژه‌های کلیدی:** عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، تئوری هرزبرگ، بیمارستانهای قزوین

\* نویسنده مسئول :

سید سعید طباطبایی ؛

دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی

پزشکی دانشگاه علوم پزشکی

کرمان

Email :  
Tabatabaees1@mums.  
ac.ir

- دریافت مقاله : اسفند ۱۳۹۱ - پذیرش مقاله : مهر ۱۳۹۲

#### مقدمه

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد (۱). از دیرباز یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان بوده است (۲). امروزه مدیران در هر سطحی که به اداره امور کارکنان خود می‌پردازند،

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد

اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی

پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات

سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران

<sup>۴</sup> مربی هیات علمی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه

علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

<sup>۵</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم

پزشکی ایران، تهران، ایران

<sup>۶</sup> دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی

پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده پژوهی در

سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران